

Copie

Délivrée à: tribunal du travail de Bruxelles

art. Autres

Exempt du droit de greffe - art. 280,2° C.Enr.

Expédition

Numéro du répertoire
2018 / 828
Date du prononcé
22 mars 2018
Numéro du rôle
2017/AB/386

Délivrée à
le
€
JGR

Cour du travail de Bruxelles

quatrième chambre

Arrêt

COVER 01-00001096996-0001-0016-02-01-1



DROIT DU TRAVAIL - contrats de travail employé

Arrêt contradictoire

Définitif

La S.A. DERBY, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le n° 0407.042.484 et dont le siège social est établi à 1160 BRUXELLES, Chaussée de Wavre, 1100, partie appelante,

représentée par Maître JOASSART Pierre, avocat à 1000 BRUXELLES,

contre

Monsieur Philippe V

partie intimée,

représentée par Maître DEROUBAIX Pierre loco Maître CLAES Dominique, avocat à 1170 BRUXELLES,

★

★ ★

I. LES FAITS.

1.

Monsieur Philippe V est engagé le 13 juin 1994 en qualité d'employé par la S.A. Derby.

2.

Lors des élections sociales de 2016, outre son mandat de délégué syndical, Monsieur Philippe V est élu en qualité de délégué du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail.

3.

Par courrier recommandé du 27 juillet 2016, la S.A. Derby met fin au contrat de travail de Monsieur Philippe V moyennant un préavis à prester de 6 mois:

« Concerne : préavis de mise à la pension Monsieur V

En respect de notre politique d'entreprise qui prévoit la mise à la pension systématique à l'âge de la pension légale du travailleur, nous vous informons de notre décision de mettre un terme au contrat de travail qui nous lie.



En vertu de l'article 83, §1er de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail, nous vous notifions par conséquent un préavis réduit d'une durée de 6 mois, lequel prend cours à dater du 1er août 2016. Nous, comptons toutefois sur votre entière collaboration tout au long de cette période de préavis pour assurer une gestion optimale de l'agence dont nous vous avons confié la responsabilité.

D'ores et déjà, nous vous remercions pour votre fructueuse collaboration.....»

4.

Monsieur Philippe V ne réclame pas sa réintégration.

5.

Par courrier de ses conseils du 26 août 2016, Monsieur Philippe V rappelle à la S.A. Derby qu'il bénéficie de la protection contre le licenciement prévue par la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel jusqu'à l'âge de 65 ans et réclame le paiement de l'indemnité prévue par l'article 16 de cette loi.

Compte tenu de son ancienneté et du fait qu'il n'a pas demandé sa réintégration, Monsieur Philippe V met la S.A. Derby en demeure de lui verser une somme de 165.923,64 EUR bruts à titre d'indemnité de protection correspondant à 4 ans de salaire.

6.

La SA Derby, par courrier de son conseil du 23 septembre 2016, conteste cette demande.

7.

Monsieur Philippe V, par citation du 23 septembre 2016, introduit la présente procédure judiciaire.

8.

Monsieur Philippe V a presté son préavis jusqu'à son terme et les relations de travail ont pris définitivement fin le 2 mars 2017.

II. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

1.

Monsieur Philippe V a demandé au tribunal du travail francophone de Bruxelles de condamner la S.A. Derby à lui payer 165.923,64 € bruts à titre d'indemnité de protection prévue à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, à majorer des intérêts de retard depuis le 27 août 2016.



A titre subsidiaire, Monsieur Philippe V demande au tribunal de « *ordonner la réouverture des débats à une audience rapprochée afin de permettre à Monsieur V de déposer la preuve de la fin des relations de travail suite au préavis notifié le 27 juillet 2016 par la S.A. Derby* », et en ce cas, de réserver à statuer pour le surplus.

Il demande également la condamnation de la S.A. Derby aux dépens, en ce compris l'indemnité de procédure qu'il fixe à 6.000 €.

Il demande que le jugement soit déclaré exécutoire nonobstant tout recours et sans caution, ni cantonnement.

2.

La S.A. Derby forme une demande reconventionnelle visant à entendre condamner Monsieur Philippe V au paiement de la somme provisionnelle de 91.357,25 euros à titre de dommages et intérêts pour abus de droit d'un montant équivalent au montant net de l'indemnité de protection, et ce, dans l'hypothèse où la S.A. Derby « *devait être condamnée au paiement de l'indemnité de protection* ». En ce cas, la S.A. Derby demande de compenser les dépens.

III. LA PROCÉDURE DEVANT LA COUR DU TRAVAIL.

Monsieur Philippe V a fait appel le 24 avril 2017 du jugement prononcé par le tribunal du travail francophone de Bruxelles le 21 février 2017.

L'appel a été introduit dans les formes et les délais légaux. Dès lors, il est recevable. En effet, le dossier ne révèle pas que le jugement a été signifié ; le délai d'appel n'a donc pas pris cours.

Les dates pour conclure ont été fixées par une ordonnance du 7 juin 2017, prise à la demande conjointe des parties.

La S.A. DERBY a déposé ses conclusions additionnelles et de synthèse le 11 décembre 2017 ainsi qu'un dossier de pièces.

Monsieur Philippe V a déposé ses secondes conclusions additionnelles et de synthèse le 13 décembre 2017, ainsi qu'un dossier de pièces.

Les parties ont plaidé lors de l'audience publique extraordinaire du 22 février 2018 et la cause a été prise en délibéré immédiatement.

Il a été fait application de la loi du 15 juin 1935 concernant l'emploi des langues en matière judiciaire.



IV. LES APPELS ET LES DEMANDES SOUMISES À LA COUR DU TRAVAIL.

1.

La SA Derby demande à la cour du travail de réformer le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 21 février 2017 et de déclarer la demande principale irrecevable, pour le moins non fondée.

À titre subsidiaire elle demande de limiter le montant de l'indemnité de protection prévue à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, à un montant de 152.973,64 euros bruts.

Elle demande de déclarer sa demande reconventionnelle, introduite à titre subsidiaire, au cas où elle devait être condamnée au paiement d'une indemnité de protection, recevable et fondée et par conséquent elle demande de condamner Monsieur Philippe V à au paiement de la somme provisionnelle de 91.357,25 euros à titre de dommages et intérêts pour abus de droit.

En ce qui concerne les dépens, elle demande à titre principal de condamner Monsieur Philippe V aux dépens des deux instances et, à titre subsidiaire, de compenser les dépens des deux instances.

2.

Monsieur Philippe V demande de confirmer le jugement intervenu en ce qu'il déclare sa demande principale recevable et fondée. Par conséquent, il demande de condamner la SA Derby au paiement de la somme de 152.973,64 euros bruts à titre d'indemnité de protection prévue à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel.

Il demande également de confirmer le jugement intervenu en ce qu'il déclare la demande reconventionnelle non fondée.

Il demande de condamner la SA Derby aux dépens des deux instances.

V. EXAMEN DE LA CONTESTATION.

A. Demande principale : indemnité de protection.

1. Quant à la recevabilité de la demande.

PAGE 01-00001096996-0005-0016-02-01-4



1.

La SA Derby invoque l'irrecevabilité de la demande de Monsieur Philippe V et soutient que ce dernier ne disposait pas, au jour de l'introduction de sa demande, à savoir le 23 septembre 2016, d'un intérêt né et actuel à réclamer le paiement de l'indemnité de protection, en raison du caractère « ad futurum » de sa demande.

2.

La SA Derby estime qu'en cas de licenciement avec préavis, le droit du travailleur à l'indemnité de protection visée par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991 ne naît qu'à la fin de la période de préavis, au moment où le contrat de travail prend effectivement fin.

3.

La SA Derby se réfère à un arrêt de la Cour de cassation du 22 juin 2009 (www.cass.be, RG n° S09003N). Cet arrêt concerne un cas d'espèce différent de celui soumis à notre Cour : il s'agissait d'un travailleur protégé, licencié avec préavis, qui avait lui-même notifié un contre-préavis, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

L'arrêt invoqué de la Cour de Cassation du 16 mai 2011 (J.T.T. 2011, 301) concerne, quant à lui, un licenciement avec effet immédiat moyennant paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ce qui n'est pas non plus le cas en l'espèce.

4.

La Cour du travail considère qu'en vertu des dispositions de la loi du 19 mars 1991, en cas de licenciement avec préavis notifié à un travailleur protégé au cours de la période de protection sans respecter les conditions et procédures établies par la loi, lorsque le travailleur n'a pas demandé sa réintégration, l'indemnité de protection visée à l'article 16 de la loi lui est due dès l'expiration du délai de 30 jours au cours duquel il aurait pu demander sa réintégration. Ce délai de 30 jours prenant cours à la date de la notification du préavis, l'indemnité de protection est due, dans ce cas, le 31ème jour qui suit la date de la notification du préavis.

La Cour se fonde sur les mêmes arguments, développés in extenso dans un arrêt de la Cour du travail de Bruxelles du 23 février 2011 (C.T. Bruxelles, 23 février 2011, RG 2008/AB/51412), qu'elle partage.

Dans cet arrêt :

« La Cour se fonde sur les motifs suivants :

1° L'objectif de la loi

L'interdiction de licencier (sauf pour des motifs justifiés) les représentants du personnel au sein des organes de concertation de l'entreprise, sous peine d'indemnités de protection très élevées, remonte à la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, qui a institué les conseils d'entreprise. Dès l'origine, ce dispositif avait pour but de permettre aux délégués du personnel d'exercer valablement leur mission en les mettant à l'abri des



pressions et des menaces dont ils pouvaient faire l'objet (Proc. gén. L. DEMANET, « La protection des délégués du personnel et des candidats délégués aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail », Discours prononcé à l'audience solennelle de rentrée de la cour du travail de Mons le 2 septembre 1994, J.T.T., 1995, p. 1).

Cet objectif a été maintenu au fil des législations successives et les travaux préparatoires de la loi du 19 mars 1991 rappellent que « le législateur a estimé nécessaire d'accorder aux représentants des travailleurs une protection spéciale contre le licenciement pour garantir leur indépendance dans l'exercice de leur mandat et de leur activité syndicale » (Exposé des motifs du projet de loi, Doc. Parl., Sénat, 1990-91, 1105/1, p. 1).

Il ressort également des travaux préparatoires de la loi de 1991 que les dispositions au sujet de l'indemnité de protection ont pour but de prévenir des licenciements injustifiés. Il s'agit de dissuader les employeurs, par le montant élevé de l'indemnité de protection, de licencier les travailleurs protégés (voyez la discussion générale tenue au Sénat sur le projet de loi, doc. parl. Sénat, 1990-1991, n° 1105-2, pp. 18 et 69).

La Cour de cassation l'a confirmé : « la protection spéciale des délégués du personnel aux conseils d'entreprise et comités de sécurité et d'hygiène a pour but, d'une part, de permettre aux travailleurs délégués du personnel d'exercer leur mission dans l'entreprise et, d'autre part, d'assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidats à l'exercice de ces fonctions ; (qu') ayant été instituée dans l'intérêt général, cette protection légale est d'ordre public » (Cass., 1er décembre 1997, www.cassonline.be, n° S970054N ; Cass., 4 septembre 1995, JTT 1995, p. 493).

Il faut en déduire que l'acte interdit, dans le chef de l'employeur, est celui qui tend à mettre fin au contrat de travail. Cet acte est la notification de la décision de licencier, fût-ce avec préavis.

2° L'article 2 de la loi

« Pour l'application du présent article, est considéré comme licenciement :

1° toute rupture du contrat de travail par l'employeur, avec ou sans indemnité, avec ou sans respect d'un préavis, notifiée pendant la période visée aux §§ 2 ou 3 ;(…) ».

L'infraction à la loi est dès lors consommée par la notification d'un licenciement avec préavis. C'est bien la notification du licenciement et non la cessation du contrat de travail à la fin du préavis qui est visée, puisque la loi spécifie qu'elle interdit le licenciement avec préavis notifié pendant la période de protection. Il n'est pas requis, pour ouvrir le droit à l'indemnité de protection, que le contrat de travail prenne fin durant la période de protection, mais bien que la décision de l'employeur d'y mettre fin, avec ou sans préavis, soit notifiée au cours de cette



période.

3° L'article 14 de la loi

« Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail sans respecter les conditions et les procédures visées aux articles 2 à 11, le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature peut demander sa réintégration dans l'entreprise aux mêmes conditions que celles dont il bénéficiait avant la rupture du contrat, à condition d'en faire la demande, par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent :

- la date de la notification du préavis ou la date de rupture du contrat de travail sans préavis*
- (...) ».*

En vertu de cette disposition, le travailleur qui s'est vu notifier son licenciement avec préavis en violation des conditions et des procédures visées aux articles 2 à 11 dispose d'un délai de trente jours à partir de la notification du préavis pour demander sa réintégration. Il ne peut attendre la fin effective de son contrat de travail, sans quoi le délai pour demander sa réintégration serait dépassé.

En matière de demande de réintégration, la loi met sur le même pied la rupture du contrat de travail et la notification du préavis, et non la cessation du contrat de travail à l'issue d'un préavis.

4° L'article 16 de la loi

« Lorsque le travailleur ou l'organisation qui a présenté sa candidature n'a pas demandé sa réintégration dans les délais fixés à l'article 14, l'employeur est tenu de lui payer (...) une indemnité égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de (...) quatre ans lorsqu'il compte vingt années de service ou plus dans l'entreprise ».

Il en découle que lorsque le travailleur protégé était en droit de demander sa réintégration en vertu de l'article 14, qui vise notamment le cas où un licenciement avec préavis lui a été notifié au cours de la période de protection sans respecter les conditions et procédures légales, et qu'il n'a pas introduit de demande de réintégration dans les trente jours de la notification du préavis, l'employeur est tenu de lui payer l'indemnité de protection déterminée à l'article 16. Le texte de la loi ne requiert aucune condition supplémentaire et ne postpose pas l'obligation de payer l'indemnité de protection jusqu'au terme d'un éventuel délai de préavis.

5.

Monsieur Philippe V pouvait dès lors demander en justice le paiement de l'indemnité de protection dès le 31ème jour qui a suivi la date à laquelle la SA Derby lui a notifié son licenciement avec préavis.



6.

Au jour de l'introduction de l'instance, il avait donc un intérêt né et actuel à agir, au sens de l'article 17 du Code judiciaire.

2. Quant au fondement de la demande.

2.1. Le licenciement.

1.

Monsieur Philippe V estime avoir droit à l'indemnité de protection pour avoir été licencié au cours de la période de protection, sans que la SA Derby ait respecté les conditions et procédure établies par la loi du 19 mars 1991.

La SA Derby invoque :

- qu'à la fin effective du contrat de travail, Monsieur Philippe V n'était plus protégé puisqu'il avait alors dépassé l'âge de 65 ans, de sorte qu'il n'avait plus droit à l'indemnité de protection.
- que l'article 2, alinéa 3 de la loi du 19 mars 1991 est contraire aux articles 10 et 11 de la constitution
- que l'article 2, §2, alinéa 3 de la loi du 19 mars 1991 est contraire à l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et à l'article premier du premier protocole additionnel à la convention.

2.

La SA Derby soutient qu'à la fin effective du contrat de travail, Monsieur Philippe V n'était plus protégé puisqu'il avait alors dépassé l'âge de 65 ans, de sorte qu'il n'avait plus droit à l'indemnité de protection. L'âge de Monsieur Philippe V au moment de la fin des relations de travail n'a pas d'influence sur son droit à l'indemnité de protection des lors qu'il a été licencié au sens de l'article 2 de la loi du 19 mars 1991 avant qu'il n'ait atteint l'âge de 65 ans et que l'indemnité de protection est exigible dès le 31ème jour qui a suivi la date à laquelle la SA Derby lui a notifié son licenciement avec préavis.

3.

C'est à tort que la SA Derby estime qu'il y a lieu de surseoir à statuer et de poser les questions préjudicielles suivantes à la Cour constitutionnelle :

« L'article 2, §2, alinéa 3 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier des délégués du personnel aux conseils d'entreprise, aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il traite de façon identique



des catégories se trouvant dans des situations différentes, à savoir les travailleurs protégés licenciés en vue de partir à la retraite à l'âge légal de la pension et les autres travailleurs protégés »

« L'article 2, §2, alinéa 3 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier des délégués du personnel aux conseils d'entreprise, aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il traite de façon différente des catégories se trouvant dans des situations identiques, à savoir les employeurs qui licencient des travailleurs protégés licenciés en vue d'un départ à la retraite à l'âge légal de la pension et les employeurs qui licencient des travailleurs « non protégés » licenciés en vue d'un départ à la retraite à l'âge légal de la pension »

En effet, la cour constitutionnelle a déjà statué sur des questions ayant un objet identique (article 26 §2 alinéa 2, 2° de la loi du 6 janvier 1989 sur la cour constitutionnelle), et décidé que la loi ne viole manifestement pas la constitution (article 26, paragraphe 2, alinéa 3 de la loi précitée), de sorte qu'il n'y a pas lieu de poser les questions susmentionnées.

Dans son arrêt du 3 février 2011 (n° 15/2011), la Cour a précisé :

« La Cour est interrogée sur la différence de traitement entre deux catégories de travailleurs membres du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile : d'une part, les travailleurs qui sont délégués du personnel et qui jouissent de la protection prévue par l'article 2 de la loi du 19 mars 1991 jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans et, d'autre part, les travailleurs qui ne sont pas délégués du personnel » (arrêt n° 15/2011 du 3 février 2011, point B.3.)

Un membre du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile est éligible comme délégué du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la protection et la prévention au travail jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans, pour autant qu'il n'ait pas, au préalable, été mis fin à son contrat de travail, en application de l'article 83, § 1er, de la loi du 3 juillet 1978. Puisque le législateur a voulu associer le fait de mettre fin à la protection des délégués du personnel, prévu à l'article 2 de la loi du 19 mars 1991, à l'âge auquel un travailleur cesse d'être éligible comme délégué du personnel, il est raisonnablement justifié qu'un membre du personnel de conduite ou du personnel de cabine de l'aviation civile qui est délégué du personnel bénéficie de la protection prévue par l'article 2 de la loi du 19 mars 1991 jusqu'à l'âge de soixante-cinq ans, âge jusqu'auquel il est éligible comme délégué du personnel au conseil d'entreprise et au comité pour la protection et la prévention au travail » (arrêt n° 15/2011 du 3 février 2011, point B.6.5.)

La Cour conclut que cette question appelle une réponse négative. La différence de traitement entre travailleurs protégés et travailleurs non protégés en ce qui concerne le moment de leur licenciement en vue de la pension n'est donc pas contraire aux articles 10 et 11 de la Constitution.



La Cour constitutionnelle a aussi, dans son arrêt du 20 octobre 2011 (arrêt n° 160/2011), décidé ce qui suit :

« B.4. La Cour est interrogée sur la différence de traitement entre deux catégories de travailleurs délégués du personnel, en ce qui concerne la protection des délégués du personnel prévue par l'article 2 de la loi du 19 mars 1991, selon qu'ils ont ou non atteint l'âge de 65 ans. Contrairement au travailleur délégué du personnel qui n'a pas encore atteint l'âge de 65 ans, le travailleur délégué du personnel qui a atteint cet âge ne peut bénéficier de cette protection.

B.5.1. La différence de traitement en cause est fondée sur un critère objectif, à savoir le fait que le travailleur délégué du personnel qui est congédié atteint ou non l'âge de 65 ans.

(...)

B.5.3. Ainsi qu'il est dit en 8.3, la différence de traitement est fondée sur des objectifs légitimes. Le législateur a voulu faire coïncider la cessation de la protection des délégués du personnel prévue à l'article 2 de la loi du 19 mars 1991 avec l'âge auquel un travailleur cesse d'être éligible comme délégué du personnel, à savoir l'âge de 65 ans.

B.5.4. La disposition en cause est aussi raisonnablement justifiée. Le choix de l'âge de 65 ans n'est pas arbitraire mais correspond à l'âge de la retraite, à savoir l'âge auquel le travailleur a droit à une pension de retraite complète. »

La Cour s'est donc déjà prononcée sur la constitutionnalité de la disposition légale, en ce qu'elle fixe à 65 ans (et non 6 mois avant) l'âge jusqu'auquel le délégué du personnel reste protégé. La Cour a donc admis que la même protection bénéficie aux délégués du personnel qu'ils soient licenciés « en vue de partir à la retraite » (au sens de l'article 37/68 de la loi du 3 juillet 1978) avant 65 ans, ou qu'ils soient licenciés pour d'autres motifs.

Dans un arrêt du 10 octobre 2012 (n° 115/2012), La Cour constitutionnelle a confirmé la conformité des articles 2 et 16 de la loi du 19 mars 1991 aux articles 10 et 11 de la Constitution, en rappelant que la Cour ne peut remettre en cause le « *pouvoir d'appréciation du législateur de déterminer la portée de la protection accordée aux travailleurs qui participent ou souhaitent prendre part à l'exercice des missions du comité pour la prévention et la protection au travail* ».

La Cour estime, en application de l'article 26 §4, 2° de la loi spéciale sur la Cour constitutionnelle du 6 janvier 1989, qu'il n'y a pas lieu de poser, à nouveau, lesdites questions à la Cour constitutionnelle.

4.

La S.A. Derby soutient que l'application de l'article 2, § 2 de la loi du 19 mars 1991 doit être écartée au regard des articles 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et le premier du premier protocole additionnel à la convention.



Les questions de discrimination évoquées par la S.A. Derby sont protégées de manière analogue par l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme et par les articles 10 et 11 de la Constitution et ont déjà fait l'objet de questions préjudicielles ayant un objet identique devant la Cour constitutionnelle et au terme desquelles il a été décidé que les mesures en cause ne violaient pas les articles 10 et 11 de la Constitution, point de vue qui est partagé par la présente Cour.

5.

Il ressort des pièces du dossier que le contrat de travail a été rompu par la SA Derby, qui a notifié à Monsieur Philippe V un congé avec préavis par sa lettre recommandée du 26 juillet 2016.

Dès lors que la SA Derby a notifié à Monsieur Philippe V son licenciement avec préavis au cours de la période de protection, sans avoir respecté les conditions et procédures imposées par la loi du 19 mars 1991, et que Monsieur Philippe Verheyden n'a pas demandé sa réintégration, les articles 2 et 16 de la loi confèrent à celui-ci le droit de réclamer à la SA Derby une indemnité de protection égale à 4 ans de rémunération.

A supposer même que Monsieur Philippe V fasse un usage abusif de son droit de réclamer l'indemnité de protection – ce qui sera examiné ci-après – l'abus de droit n'est en tout état de cause pas sanctionné par la déchéance du droit, mais bien par la réduction du droit à son usage normal ou la réparation du dommage résultant de cet abus (Cass., 8 février 2001, Pas., p. 244 ; Cass., 11 juin 1992, Pas., p. 898 ; Cass., 16 décembre 1982, Pas., 1983, p. 472). Un éventuel abus de droit ne pourrait dès lors pas avoir pour conséquence de déchoir Monsieur Philippe V de son droit à réclamer l'indemnité de protection litigieuse.

Pour ces motifs, la Cour confirme le jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles en ce qu'il a condamné la SA Derby à payer à Monsieur Philippe V l'indemnité de protection litigieuse.

2.2. Le montant de l'indemnité de protection

Conformément à l'article 16 de la loi du 19 mars 1991, l'indemnité est égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de 4 ans car Monsieur Philippe V comptait plus de 20 ans de service dans l'entreprise.

Les parties ne contestent pas les éléments de rémunération de Monsieur Philippe V qui s'élève à 38.243,41 euros bruts par an.

Le montant de l'indemnité à laquelle Monsieur Philippe V a droit, est égale à la rémunération en cours correspondant à la durée de 4 ans, tel que prévu par l'article 16 de la loi du 19 mars 1991, est donc de 152.973,64 euros bruts.



B. Demande reconventionnelle : abus de droit.

1.

En cas de confirmation du jugement du Tribunal du travail francophone de Bruxelles en ce qui concerne la demande principale, la SA Derby demande à la Cour du travail de condamner Monsieur Philippe V au paiement des dommages et intérêts à concurrence de 91.357,25 euros provisionnels, soit l'équivalent du préjudice subi par la SA Derby en raison de son comportement abusif.

Monsieur Philippe V conteste avoir eu un comportement abusif.

2.

Les principes relatifs à l'abus de droit.

L'abus de droit consiste à exercer un droit d'une manière qui excède manifestement les limites de l'exercice normal de ce droit par une personne prudente et diligente (Cass., 9 mars 2009, *J.T.*, 2009, p. 392 ; Cass., 10 juin 2004, *Pas.*, p. 996 ; Cass. 8 février 2001, C980470Nt, www.juridat.be).

Pour apprécier s'il y a abus de droit, le juge doit tenir compte de toutes les circonstances de la cause (Cass., 10 mars 2005, *Pas.*, I., p. 565.). Il doit notamment vérifier si la personne qui a violé le droit d'autrui n'a pas elle-même délibérément commis, sans se soucier du droit qu'elle doit respecter, une faute qui la priverait de la possibilité d'invoquer l'abus de droit de la part de l'autre partie (Cass., 14 novembre 1997, *Pas.*, I., p. 1191).

Le premier critère de l'abus est l'usage du droit dans l'intention exclusive de nuire (Cass. 11 avril 1958, *Pas.* 1958, I, p. 867; Cass. 29 novembre 1962, *Pas.* 1963, I, p. 406; Cass. 14 février 1992, *Pas.* 1992, I, p. 528).

En ce qui concerne les « droits-fonction », c'est-à-dire ceux qui ont été institués pour poursuivre une finalité déterminée, la jurisprudence a affiné le critère général de l'abus de droit rappelé ci-dessus. L'exercice d'un droit-fonction dans un but autre que celui pour lequel ce droit a été créé est constitutif d'abus de droit. Ce critère est appliqué en droit social, par exemple en matière d'abus du droit de licencier (C.T. Bruxelles, 23 mai 2006, JTT, p. 343) ou en matière de candidature abusive aux élections sociales (Cass., 24 novembre 2001 et concl. du prem. av. gén. Leclercq, JTT, 2002, p. 63).

Un autre critère particulier de l'abus de droit est le fait pour une personne d'exercer son droit sans intérêt ou motif légitime ou sans intérêt raisonnable et suffisant, causant ainsi un dommage à autrui. Dans une telle hypothèse, il appartient au juge d'apprécier les intérêts en présence pour vérifier s'il y a effectivement un abus de droit (Cass., 17 mai 2002, *JT* 2002, p. 694; Cass., 30 janvier 2003, *R.G.D.C.*, 2004, p. 405.).



Est abusif, le fait pour le titulaire d'un droit de choisir entre différentes manières d'exercer son droit, avec la même utilité, la voie la plus préjudiciable pour autrui ou pour l'intérêt général, ou encore le fait d'exercer son droit, même avec des utilités différentes, d'une manière qui cause au titulaire du droit un avantage disproportionné par rapport aux inconvénients qui en résultent pour l'autre partie (Cass. 15 mars 2002, *JT* 2002, p. 814; Cass. 17 mai 2002, *JT* 2002, p.694.).

Dans un arrêt du 23 février 2011, la cour du travail de Bruxelles a eu recours à la théorie de l'abus de droit pour sanctionner le comportement d'un travailleur protégé en application de la loi du 19 mars 1991, lequel avait demandé à être licencié en vue de bénéficier de la prépension et avait réclamé par la suite à son employeur l'indemnité de protection. La cour du travail a condamné l'employeur au paiement de celle-ci mais le travailleur a été condamné au paiement du montant net de cette indemnité à l'employeur (C. trav. Bruxelles, 23 février 2011, *J.T.T.*, 2012, p 9).

La cour du travail de Bruxelles, autrement composée, a adopté un raisonnement similaire dans un arrêt du 22 avril 2014, à propos d'un travailleur protégé (loi du 19 mars 1991) qui avait demandé à être licencié pour bénéficier des allocations de chômage et d'une formation et avait remis un document dans lequel il déclarait renoncer à la protection liée à sa candidature aux élections sociales (C. trav. Bruxelles, 22 avril 2014, *J.T.T.*, 2014, p. 455, note C. WANTIEZ).

3.

Application en l'espèce.

Comme il a déjà été exposé ci-dessus, le droit à l'indemnité de protection a été institué par la loi du 19 mars 1991 dans le but de garantir l'indépendance des représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat et de leur activité syndicale et d'assurer l'entière liberté des travailleurs de se porter candidats à l'exercice de ces fonctions.

Concrètement, l'indemnité de protection a un rôle préventif : il s'agit de dissuader les employeurs de licencier les travailleurs protégés pour des motifs liés à leur mandat ou à leur candidature, ou sans motif valable. L'indemnité de protection doit également indemniser le travailleur licencié pour de tels motifs.

Le droit à l'indemnité de protection est un droit-fonction qui poursuit une finalité déterminée.

En l'espèce, les pièces soumises à la Cour n'établissent pas que Monsieur Philippe V a été licencié en réponse à sa propre demande de bénéficier de la prépension.

Il n'est pas démontré que le licenciement de Monsieur Philippe V est étranger à son mandat de représentant du personnel et à ses activités syndicales.





Déclare l'appel recevable et non fondé ;

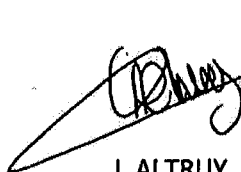
Confirme le jugement du tribunal du travail francophone de Bruxelles du 21 février 2017 en ce qu'il a déclaré la demande reconventionnelle non fondée et en a déboute la SA Derby.

Quant aux dépens :

Condamne la SA Derby à payer à Monsieur Philippe V les dépens des 2 instances, liquidés à 6000 € d'indemnité de procédure et 194,79 € de frais de citation en première instance et 6000 € en degré d'appel.

Ainsi arrêté par :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
M. POWIS DE TENBOSSCHE, conseiller social au titre d'employeur,
R. PARDON, conseiller social au titre d'employé,
Assistés de J. ALTRUY, greffier délégué



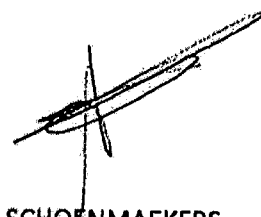
J. ALTRUY,



R. PARDON,



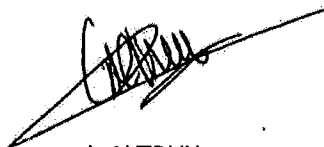
M. POWIS DE TENBOSSCHE,



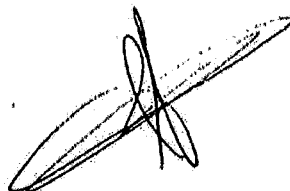
A. SCHOENMAEKERS,

et prononcé, en langue française à l'audience publique extraordinaire de la 4ème Chambre de la Cour du travail de Bruxelles, le 22 mars 2018, où étaient présents :

A. SCHOENMAEKERS, conseiller,
J. ALTRUY, greffier délégué



J. ALTRUY,



A. SCHOENMAEKERS,

